FICHE PROGRAMME

Entre micro-management et manager absent : trouver la juste autonomie

Module adaptatif · ~20 min

Selon Gallup, le manager explique à lui seul près de 70 % de la variation de l'engagement d'une équipe. Trop présent, il étouffe ; introuvable, il laisse chacun avancer à l'aveugle. Ce module donne aussi au collaborateur de quoi agir : négocier un rythme de reporting, formuler une demande en quatre points, annoncer la décision qu'il prendra faute de retour.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Distinguer les deux excès — le manager omniprésent, le manager introuvable — et ce qu'ils coûtent à l'engagement.

02 Face à un manager trop présent, se positionner d'adulte à adulte : besoin d'autonomie exprimé, rythme de reporting négocié.

03 Face à un manager introuvable, formuler une demande précise — besoin, durée, créneau, échéance — et annoncer sa décision par défaut.

04 Côté manager, se demander si l'on apporte de la sécurité ou si l'on retire de l'autonomie, puis organiser son absence.

PUBLIC CONCERNÉ

Collaborateurs qui veulent négocier la bonne distance avec leur manager, et managers en quête du juste dosage.

- **Prérequis :** aucun

DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.

2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.

3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.

4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.

5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Positionnement adulte-adulte face au micro-management, inspiré de l'analyse transactionnelle (Éric Berne)
- Juste dosage autonomie/contrôle ajusté à chaque collaborateur, inspiré du management situationnel (Hersey & Blanchard)
- Méthode Afthonios de la demande structurée (besoin, durée, créneau, échéance)
- Méthode Afthonios de la décision par défaut annoncée (« sans retour d'ici jeudi… »)

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Gallup, State of the Global Workplace : le faible engagement coûte environ 8 900 Md$ par an dans le monde en 2024 (~9 % du PIB mondial)
- Gallup, State of the American Manager : le manager explique environ 70 % de la variance de l'engagement d'équipe
- Paul Zak, « The Neuroscience of Trust » (Harvard Business Review) : 74 % de stress en moins dans les organisations à haute confiance
- Eagle Hill Consulting, Workforce Burnout Survey 2025 : 42 % des salariés en épuisement déclarent que leur manager ne prend aucune mesure

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 13/10/2026